

У цілому ЖКГ, як системний об'єкт міського економічного простору, працює збитково. До цього часу укладаються більше мільйона договорів про реструктуризацію боргових зобов'язань. У зв'язку з цим, особлива увага повинна приділятися модернізації системи фінансування ЖКГ, яка враховує застосування принципів державно-приватного партнерства (ДПП) в контексті залучення інвестицій. Проблема, пов'язана із залученням інвестицій в галузь житлово-комунального господарства, нагадує замкнуте коло. Склалася така ситуація: галузь недофінансується, у результаті руйнується житловий фонд і інженерні комунікації. Так, питома вага ветхих та аварійних теплових мереж на рівні нуля відсотків у загальній протяжності спостерігається лише у Дніпропетровській області. Решта областей не змогли зменшити кількість таких мереж у відповідності до показників регіональної програми 2013 року. Найгірші показники мають Сумська обл., у якій частка ветхих та аварійних теплових мереж становить 42,4 % проти 14,5 %, які передбачені регіональною програмою; Львівська обл. (36,4 % проти 11,3 %), Одеська обл. (39,96 % проти 17 %).

Список використаних джерел

1. Димченко О. В., Демченко К. Ю., Чуєва К. Ю. Управління дебіторською заборгованістю підприємств ЖКГ: особливості функціонування.
2. Україна Комунальна. Стимулююче тарифоутворення: принципи та вигоди. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jkg-portal.com.ua/ua/publication/one/stimuljujuche-tarifoutvorennja-principi-ta-vigodi-45532>

КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАСАД ПОБУДОВИ

В. Ю. СВІТЛИЧНА, канд. екон. наук, доц.

Харківський національний університет міського господарства

імені О. М. Бекетова

vitusya-tama@mail.ru

Питання управління персоналом, а також забезпечення кадрової безпеки у сучасному динамічному бізнес-середовищі набувають особливої актуальності. Адже, саме люди, їх творчий потенціал, майстерність та

мотивація діяльності прямо обумовлюють ефективність сучасного виробництва.

Дослідження питань сутності кадрової безпеки викладено в численних роботах таких дослідників, як: Галаз Р. І., Зубок М. І., Кибанов А. Я., Кондратьєва С. В., Семенченко А. В., Сушко Н. М., Яременко С. М. та ін.

В той же час, численні аспекти розробки напрямків ефективної політики кадрової безпеки потребують подальших досліджень.

Важливим кроком на шляху побудови політики кадрової безпеки є ґрунтовне визначення цієї категорії. Трактуючи категорію «кадрова безпека», які зустрічаються в економічній літературі, умовно можна поєднати у наступні групи:

1 група – розуміння кадрової безпеки, як стану захищеності підприємства від загроз з боку персоналу. Такий підхід зустрічається у дослідженнях Галаз Р. І., Гончарової К. Г., Петрова М., Петровича Й. М., Швець Н.;

2 група – трактування кадрової безпеки, як підсистеми у структурі підприємства, максимально ефективної його кадрової структури, стану системи соціально-трудова відносин між її учасниками;

3 група – розкриття змісту кадрової безпеки, як діяльності, заходів, комплексу дій із запобігання негативним впливам як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства.

Як і будь-яке економічне явище, кадрова безпека регламентується рядом нормативно-законодавчих актів. До переліку цього нормативного поля відносяться: Закони України: «Про інформацію», «Про захист від недобросовісної конкуренції»; Кодекс законів про працю України; Кримінальний та Цивільний Кодекси України; Конституція України.

Із метою ефективного функціонування, досягнення захисту від численних загроз з причин несанкціонованих дій з боку персоналу керівництво будь-якого підприємства намагається будувати власну, специфічну його діяльності політику кадрової безпеки. Останню можна порівняти із стратегічним планом розвитку підприємства, тільки сконцентрованим на питаннях цілей, задач та напрямів реалізації дій у сфері саме кадрової безпеки. Водночас заходи політики кадрової безпеки повинні мати системний характер і цілеспрямовано впливати на здатність підприємства реалізувати свої можливості щодо досягнення економічного стійкості і ефективного розвитку.

На думку авторів, політика кадрової безпеки представляє собою систему головних цілей, напрямів, форм, завдань, методів, принципів та критеріїв управління кадрами, що спрямовані на підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу, мінімізації загроз від несанкціонованих дій з боку персоналу, а також забезпечує сталий стратегічний та тактичний розвитку підприємства в цілому.

В процесі розробки основних напрямів політики кадрової безпеки вагомим кроком виступає постановка основних цілей її реалізації, іншими словами, стратегічного розуміння, заради чого керівництво підприємство здійснює всі ці кроки. На нашу думку, до кола основних цілей політики кадрової безпеки необхідно включити дві головні:

1) по-перше: забезпечення, підтримка у коротко- та довгостроковій перспективі стабільного і результативного функціонування підприємства, а також захищеності його розвитку від протиправних дій з боку персоналу (промислового шпигунства, розкрадання матеріальних засобів);

2) по-друге: забезпечення ефективності роботи підприємства в питаннях додержання безпеки життєдіяльності персоналу, охорони його здоров'я та праці.

Всі основні загрози кадровій безпеці умовно згрупуємо наступним чином:

1. Внутрішні: неефективна та недосконала система мотивації та стимулювання співробітників, спокуса, що може виникати у працівників щодо протиправного заволодіння власністю підприємства, недосконалість внутрішнього нормативного регулювання кадрової політики на підприємстві, вибір ненадійних партнерів.

2. Зовнішні: кризові стани факторів політико-економічного оточення, компрометація, шантаж працівників підприємства з метою примушення їх до здійснення різного роду посадових порушень, замаху, викрадення працівників, а також членів їх сімей, втрата здоров'я співробітника (погрози фізичної безпеки), кращі умови мотивації у конкурентів, переманювання конкурентами співробітників, що володіють конфіденційною інформацією, вербування працівників підприємства промисловими шпигунами і залучення їх до роботи, пов'язаної з комерційною таємницею.

Розробка політики кадрової безпеки може включати заходи, згруповані за складовими частинами кадрової безпеки. До останніх, за точкою зору,

зокрема належать: безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна безпека.

На нашу думку, основними напрямками реалізації дій у сфері кадрової безпеки повинні виступати сім наступних, найбільш вагомих і фундаментальних для даного процесу: мотивація персоналу; формування безпечної поведінки працівників; забезпечення адекватних умов праці персоналу; психологічна підтримка персоналу; управління професійним розвитком персоналу; стратегічне кадрове планування; контроль роботи і поведінки персоналу.

В будь-якому випадку, політика кадрової безпеки підприємства повинна забезпечувати взаємопов'язані процеси:

- мотивація персоналу до ефективної і якісної роботи;
- максимально можлива мінімізація загроз від загроз з боку персоналу, його протиправних дій.

Щодо мотивації праці необхідно зазначити, що під нею розуміють вільну продуктивну діяльність людини, спрямовану на досягнення своїх цілей, реалізацію своїх інтересів.

Не менш важливим питанням в процесі розробки політики кадрової безпеки виступає і процес ідентифікації, оцінки і мінімізації кадрових ризиків. Постійна робота управлінців підприємства із ідентифікації, оцінки і мінімізації кадрових ризиків виступає важливим і пріоритетним напрямом розвитку кадрової політики, оскільки дозволяє гнучко і швидко коригувати як саму кадрову політику, так і стратегію розвитку підприємства в цілому.

Таким чином, підсумовуючи необхідно підкреслити, що ефективна реалізація політики кадрової безпеки підприємства безпосередньо впливає на економічну стійкість та ефективність розвитку підприємства, а також може гарантувати високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Важливим аспектом при цьому виступає розуміння, що забезпечення політики кадрової безпеки підприємства не є прерогативою служби чи підрозділу безпеки підприємства, воно має бути результатом роботи всього його колективу.